Deutscher Bundestag **Drucksache 19/8494**
19. Wahlperiode 19.03.2019

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Klaus Ernst, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Sören Pellmann, Harald Weinberg, Hubertus Zdebel, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Homeoffice: Stand, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Homeoffice ist als „Telearbeit" in der Arbeitsstättenverordnung legaldefiniert. Bei Telearbeit leisten Beschäftigte mindestens einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes. Sie sind mit dem Betrieb des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden und in die bestehende Arbeitsorganisation eingebunden. Die Bedingungen der Telearbeit wurden vom Beschäftigten und dem Arbeitgeber arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgehalten (vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages 2017, Sachstand: „Telearbeit und Mobiles Arbeiten – Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen", WD 6 – 3000 – 149/16).

Damit ist Telearbeit beziehungsweise Homeoffice klar von mobiler Arbeit abzugrenzen, bei der Arbeit von einem beliebigen selbstbestimmten Ort außerhalb des Betriebes erledigt werden kann. Es ist auch nicht gleichzusetzen mit „bringing work home"-Situationen, in denen Beschäftigte nicht erledigte Arbeit mit nach Hause bringen und dort von einem beliebigen, selbstgewählten Platz aus erledigen.

Im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt wird Homeoffice in Deutschland relativ selten genutzt. Gerade mal 12 Prozent aller Beschäftigten hierzulande arbeiten zumindest gelegentlich zuhause (vgl. Karl Brenke 2016: „Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft" in DIW Wochenbericht 5/2016). Laut dem DIW (= Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.) scheitert der Wunsch nach Heimarbeit jedoch in den meisten Fällen an den Arbeitgebern. Am 1. Mai 2018 hat der DGB (= Deutscher Gewerkschaftsbund) gefordert, dass Beschäftigte auf Basis der Freiwilligkeit ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten haben sollten – solange sie in einem Job arbeiten, bei dem das grundsätzlich möglich ist.

Laut dem IAB (= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) schätzen Beschäftigte am Homeoffice die eingesparten Fahrzeiten, das Plus an Zeitsouveränität und die damit verbundene Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen (vgl. www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/?pdf=4281).

Homeoffice und mobiles Arbeiten können Beschäftigte aber auch benachteiligen oder gar gefährden. Eine Gefahr ist, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmt. Das DIW stellt fest, dass Heimarbeitende zwar zufriedener sind, jedoch oft auch auf weit längere Arbeitszeiten und mehr unbezahlte Überstunden kommen als ihre Kolleginnen und Kollegen im Unternehmensbüro. Bei regelmäßigem Arbeiten von zu Hause aus oder unterwegs leidet die Anbindung an das Unternehmen und der berufliche und soziale Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen. Der DGB fordert daher strikte Vorgaben, um eine Ausweitung der Arbeitszeit und eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben zu verhindern, auch weil gesetzliche Schutzvorschriften im Homeoffice und beim mobilen Arbeiten nur schwer bis kaum zu überwacht werden können (vgl. www.dgb.de/themen/++co++dbb7916a-13f4-11e9-ae85-52540088cada).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten nach Kenntnis der Bundesregierung in Homeoffice (bitte unter Angabe der jeweiligen Bundesländer sowie nach Geschlecht, Wirtschaftszweig, Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Anzahl der geleisteten Überstunden, Anzahl der jeweiligen Haushaltsmitglieder und eigener Kinder aufschlüsseln sowie nach dem jeweiligen Umfang der Tätigkeit im Homeoffice nach gesamter Arbeitszeit, bis drei Viertel der Arbeitszeit, bis zur Hälfte der Arbeitszeit, weniger häufig, unregelmäßig differenzieren), und bei wie vielen dieser Arbeitsverhältnisse liegt außerdem eine Vereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten vor?
2. Wie hat sich die Anzahl der in Homeoffice tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2012 entwickelt (bitte jährlich aufschlüsseln)?
3. Wie viele Betriebe haben nach Kenntnis der Bundesregierung bestehende Homeoffice-Regelungen wieder abgeschafft, und falls bekannt, warum?
4. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder Lohn für Homeoffice-Beschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Homeoffice-Tätigkeit geregelt?
5. Wie unterscheidet sich nach Kenntnis der Bundesregierung das Lohngefüge Vollzeit-Beschäftigter mit Homeoffice-Anteilen vom Lohngefüge der Vollzeit-Beschäftigten ohne Homeoffice (bitte nach Bundesländern sowie nach Gehaltsgruppen bis 1 050, 1 051 bis 1 500, 1 501 bis 2 000, 2 001 bis 3 000 und über 3 000 Euro monatlich differenzieren)?
6. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung Homeoffice an?
7. Seit wann, und auf Basis welcher Vereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) sind die in Frage 6 erfragten Angebote nach Kenntnis der Bundesregierung geregelt?
8. In wie vielen Betrieben, die Homeoffice anbieten, gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Regelung über Rückkehrgarantie an den betrieblichen Arbeitsplatz?
9. Wie viele Überstunden werden nach Kenntnis der Bundesregierung
   a) von Beschäftigten mit Möglichkeit zum Homeoffice und
   b) von Beschäftigten ohne Möglichkeit zum Homeoffice pro Woche geleistet?

10. Wie wird nach Kenntnis der Bundesregierung Homeoffice von Beschäftigten bewertet (bitte absolut angeben, sowie nach Alter und Geschlecht aufschlüsseln)?

11. Wie viele Beschäftigte wünschen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und wie viele lehnen diese ab?

12. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung für die Homeoffice-Tätigkeit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen an, etwa zur Arbeitsorganisation oder zur Einrichtung des Telearbeitsplatzes, und wie viele Betriebe bieten mit der Steuerung und Anleitung von Mitarbeitern in Homeoffice-Tätigkeit betrauten Führungskräften Fortbildung an, etwa zur Organisation, Betreuung und zu rechtlichen Hintergründen für Homeoffice-Tätigkeit?

13. Wie viele Betriebe stellen nach Kenntnis der Bundesregierung Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Homeoffice-Tätigkeit Arbeitsmittel zur Verfügung, und wie viele Betriebe leisten ihren in Homeoffice tätigen Mitarbeitern Aufwandspauschalen oder anderweitige Erstattungen für die betriebliche Nutzung des heimischen Arbeitsplatzes?

14. Wie hoch taxiert die Bundesregierung die steuerlich geltend gemachten Aufwendungen für die Nutzung häuslicher Arbeitszimmer von in Homeoffice tätigen Arbeitnehmern für das jüngste Jahr, für das entsprechende Zahlen vorliegen?

15. Wie viele Betriebe haben nach Kenntnis der Bundesregierung im Rahmen von Homeoffice-Vereinbarungen die Abnahme der heimischen Arbeitsstätten nach Arbeitsschutzgesetz, Bildschirmarbeitsverordnung und Arbeitsstättenverordnung geregelt, und wie viele Betriebe haben die heimischen Arbeitsstätten ihrer Homeoffice-Beschäftigten tatsächlich abgenommen bzw. durch qualifiziertes Personal abnehmen lassen?

16. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus den Empfehlungen der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ des Nationalen IT-Gipfels (www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1), wonach mittels Gefährdungsbeurteilungen künftig auch Risiken im Rahmen von Homeoffice zu erfassen sind?

17. Inwieweit sind nach Kenntnis der Bundesregierung Beschäftigte im Homeoffice-Tätigkeiten über die betriebliche Unfallversicherung abgesichert, und sieht die Bundesregierung hier Handlungsbedarf?

18. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, wie häufig Homeoffice-Angebote von Beschäftigten genutzt werden, um

    a) Angehörige zu pflegen und

    b) die eigenen Kinder zu betreuen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

19. Welche gesundheitlichen Risiken sieht die Bundesregierung für die Beschäftigten im Rahmen von Homeoffice-Regelungen, insbesondere bezüglich Ruhezeiten und Zeiten der Nichterreichbarkeit?

20. Welche gesetzlichen Neuregelungen plant die Bundesregierung in Bezug auf Homeoffice?

Berlin, den 20. Februar 2019

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333